

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi (Edison, 2019:6).

Pegawai sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaan pasaran. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tekun, pekerja keras, bertanggung jawab, memiliki *skill* dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan (Fahmi, 2016:26).

Adapun salah satu manajemen pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan cara pengembangan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya serta perusahaan. Dimana pegawai menjadi lebih terampil, berpengetahuan, serta mampu menyelesaikan tugas nya sesuai tuntutan kerjanya terhadap perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang baik pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Berikut jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi pada tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	35	-
2020	37	5,71
2021	38	2,70
2022	41	7,89
2023	41	0

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi yang merupakan sebuah instansi pemerintahan didorong untuk memiliki pegawai yang berkinerja baik dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi. Untuk menciptakan pegawai dengan kinerja yang baik, maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia pada pegawai tersebut, yaitu dengan dilakukannya pelatihan terhadap pegawai, pengembangan *skill* pegawai dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Menurut Sumardjo (2018:3) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berikut adalah data pengembangan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2019 – 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Nama Pelatihan	Pengembangan Sumber Daya Manusia			
		Kebutuhan (Orang)	Jumlah yang Mengikuti (Orang)	%	Pendidikan Formal (Orang)
2019	Diklat Pemasaran	29	28	97	2
2020	Diklat Pelayanan	30	29	94	-
2021	Diklat SDM dan Umum	35	30	94	-
2022	Diklat Keuangan	39	31	91	2
2023	Diklat Pengawasan	37	35	95	1

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, pengembangan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi masih belum optimal.

Dimana masih ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan atau diklat setiap tahunnya pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan yang diberikan kepada pegawai masih tergolong sedikit yaitu hanya 1 orang dari tahun 2021 sampai 2023 dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Menurut Ismail, (2013:32) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hal tersebut, maka pengembangan sumber daya manusia menarik untuk dikaji. Hal ini disesuaikan dengan keadaan tersebut. Dimana semua komponen pengembangan sumber daya manusia tersebut memengaruhi kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Dimana menurut Edison (2019:181) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Sedangkan menurut Rivai (2012:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya

Adapun program kerja target dan realisasi pelayanan publik pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Program Kerja Target dan Realisasi Pelayanan Publik
Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi
Tahun 2019- 2023

Tahun	Program Kerja	Target			Realisasi			Rasio Pencapaian Kerja(%)		
		P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)	P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)	P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)
2019	- JKK	325	12.650	4.200	240	12.189	3.579	73,84	96,35	85,21
	- JKM	235	10.500	4.100	258	10.351	4.176	109,78	98,58	101,85
	- JHT	250	10.250	3.900	214	9.896	3.679	85,60	96,54	94,33
	- JP	265	11.100	4.000	277	10.897	3.872	104,52	98,17	96,80
2020	- JKK	355	13.600	4.655	378	13.654	4.579	106,47	100,39	98,36
	- JKM	230	12.855	4.250	213	12.656	4.127	92,60	98,45	97,10
	- JHT	265	10.650	4.125	277	10.788	4.003	104,52	101,29	97,04
	- JP	270	11.250	4.335	238	11.081	4.465	88,14	98,49	102,99
2021	- JKK	560	14.100	5.300	579	13.321	4.891	103,39	94,47	92,28
	- JKM	535	13.550	5.505	502	12.980	5.674	93,83	95,79	103,06
	- JHT	575	13.755	5.150	537	13.979	5.226	93,39	101,62	101,47
	- JP	615	14.225	5.650	598	13.891	5.338	97,23	97,65	94,47
2022	- JKK	525	15.220	5.450	539	15.654	5.579	102,66	102,85	102,36
	- JKM	505	15.100	5.675	477	14.785	5.873	94,45	97,91	103,48
	- JHT	515	14.700	5.350	491	14.886	5.116	95,33	101,26	95,62
	- JP	580	15.150	5.800	592	14.792	5.464	102,06	97,63	94,20
2023	- JKK	620	17.400	6.125	604	15.995	6.207	97,41	91,93	101,38
	- JKM	575	17.225	6.005	581	16.860	5.766	101,04	97,88	96,01
	- JHT	550	17.100	6.250	507	17.228	6.101	92,18	100,74	97,62
	- JP	535	16.950	5.800	498	16.521	5.994	93,08	97,46	103,34
Rata-rata								96,58	98,27	97,94

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Keterangan:

- JKK** : Jaminan Kecelakaan Kerja
- JKM** : Jaminan Kematian
- JHT** : Jaminan Hari Tua
- JP** : Jaminan Pensiun
- P** : Perusahaan
- PU** : Pekerja Penerima Upah
- BPU** : Bukan Penerima Upah

Berdasarkan tabel diatas program kerja target dan realisasi pelayanan publik BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dalam lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pekerja penerima upah diterima oleh orang yang bekerja menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Seperti pekerja kantoran atau buruh pabrik. Sementara itu bukan penerima upah diterima oleh orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Seperti dokter, pedagang, ojek

online dan lain-lain. Kondisi pengembangan sumber daya manusia yang tidak baik akan berakibat pada hasil pelaksanaan pekerjaan.

Maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam proposal yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai yaitu hanya 1 orang dari tahun 2021 sampai tahun 2023 dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada.
2. Kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi belum optimal dibuktikan dengan masih adanya target yang belum tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi?

2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
 1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
 2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.